

Tid Den 19. februar 2005
Sted KL
Emne **Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2005**
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kom-
mune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KTO og de kommunale og amtslige arbejdsgiver-
parter om, at aftaler inden for det kommunale og amtslige område fornyes
for perioden 1. april 2005 – 31. marts 2008 på nedennævnte vilkår:

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i for-
hold til lønniveauet pr. 31. marts 2005.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra den 1. april 2005 udmøntes 1 løntrin til alle an-
satte i overensstemmelse med **bilag 1.1**.

./.

Den samlede udgift er 1,52% af bruttolønsummen.

Med virkning fra den 1. januar 2006 ydes en generel lønforhøjelse
på 0,69%.

Med virkning fra den 1. april 2007 ydes en generel lønforhøjelse
på 0,80%.

1.2. Reguleringsordningen

Pr. 1. januar 2006 er reguleringen aftalt til 0,70%.

Der etableres en ny reguleringsordning

- hvor der anvendes et gennemsnit af 4 kvartalsmålinger og
- hvor opgørelses- og udmøntningstidspunktet er henholdsvis februar og oktober måned.

Der foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn pr. 1. oktober 2006 og pr. 1. oktober 2007 i overensstemmelse med reguleringsordningen i **bilag 1.2.**

1.2.1. Statistikgrundlag

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et analysearbejde, hvori det kortlægges, hvilke lønelementer/overenskomstelementer, der indgår/ikke indgår i datagrundlaget for Danmarks Statistiks kvartalsvise lønindeks for såvel det private som det kommunale og amtslige arbejdsmarked, samt i datagrundlaget for FLD's kvartalstal.

I arbejdet bør følgende bl.a. analyseres:

- Øget frihed i stedet for lønkroner og omvendt
- Engangstillæg og en kortlægning af brugen af disse
- Medarbejdergoder som fx en bredbåndsforbindelse modsvaret af en lønnedgang
- Fordele og ulemper ved at anvende faste vægte.

1.2.2. Stabilt datagrundlag

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden etableres et samarbejde mellem løndataproducenterne, statistikproducenterne og parterne på det kommunale og amtslige og det statslige område med henblik på – i forbindelse med kommunalreformen – at sikre et stabilt datagrundlag for reguleringsordningen.

1.2.3. Gennemsnitsløngarantien

Den realiserede gennemsnitsløngaranti udgør 0,06% og frigøres den 1. april 2006.

2. Pension mv.

2.1. Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen)

Der foretages følgende ændringer i aftalen pr. 1. april 2006:

1.
 - a. Aftalen omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af det generelle KTO-forlig af 10. marts 1989 hhv forlig af 25. september 1999 er pensionsberettigede, og som ikke er henført til en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter.
 - b. Aftalen omfatter endvidere medarbejdere ansat i kommuner og amter, der som følge af rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse (implementering af EU-direktiv) er pensionsberettigede, og som ikke er henført til en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter.

2. Der oprettes en pensionsordning på 12,5% for de under pkt. 1 a nævnte medarbejdere, som

1. er fyldt 21 år
2. har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
3. er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

3. Der oprettes en pensionsordning på 12,5% for de under pkt. 1 b nævnte medarbejdere, som

1. er fyldt 21 år og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger i kommuner og amter inden for de sidste 8 år, tidligst regnet fra 1. juni 2002.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

4. Aftalen inkl. fortolkningsbidrag konsekvensrettes som følge af ovenstående ændringer og de eventuelle ændringer, der aftales på det øvrige (amts)kommunale arbejdsmarked vedrørende ”mini-pensionsordninger.”

2.2. Forhøjelse af ATP-satser pr. 1. januar 2006

Der afsættes et beløb, således at alle ATP-satser kan forhøjes med samme beløb som for det private arbejdsmarked. For grupper på B-bidrag kan beløbet anvendes til andet pensionsformål.

Den samlede udgift er 0,05%.

2.3. Aftale om gruppeliv

Ansattes udtræden af Den Fælleskommunale gruppelivsordning som følge af udbygning af ikke fuldt udbyggede pensionsordninger sker med virkning fra 1. april 2006.

Præmien for de ansatte, der fremtidig er omfattet af ordningen, forhøjes samtidig med et beløb svarende til det provenu, der opstår ved, at ordningen omfatter et færre antal ansatte.

2.4. Forhøjelse af den pensionsgivende løn

Med virkning fra den 1. april 2005 forhøjes den pensionsgivende løn således, at grundsatsen på det enkelte løntrin er fuldt ud pensionsgivende.

2.5. ”U65/67-tillæg”

Til egenpensionister, der er afskediget på grund af helbredsbetinget utjenstedygtighed, er fratrukket den 1. juli 1999 eller tidligere og har fået tilkendt førtidspension efter lov om social pension før denne dato, ydes ”førtidstillæg” til det 67. år.

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. juli 2006.

3. Ligestilling

3.1. Barselsudligningsordning

./.

Parterne er enige om ”Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov”, jf. **bilag 3.1.**

3.2. Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om følgende ændringer i ”Aftale om fravær af familiemæssige årsager”:

1. Der indbetales pensionsbidrag henholdsvis optjenes pensionsalder under barselsorlov og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden samt under børnepasningsorlov. Ordningen påbegyndes med virkning fra den 1. oktober 2005
2. Ret til frihed med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse træder i kraft 1. oktober 2005
3. Ændring af § 37 om pasning af alvorligt syge børn under 14. år træder i kraft 1. april 2005
4. Ændring af § 39 om pasning af døende i hjemmet træder i kraft den 1. april 2005
5. Ændring af § 10, stk. 5, og § 21, stk. 5, om 10 ugers orlov til forældrene træder i kraft for forældre til børn født efter den 30. september 2005
6. Ændringen vedrørende adoptionssøgendes ret til frihed med løn før modtagelse af barnet i Danmark, træder i kraft med virkning fra den 1. oktober 2005.

Den samlede udgift af pkt. 1-6 er 0,09%.

./.

Ændringerne er indarbejdet i aftalen, jf. **bilag 3.2.**

4. Opgave- og strukturreformen

4.1. Områdetillæg

- a. Ved sammenlægning af kommuner med forskellige områdetillæg ændres ordningen vedrørende områdetillæg således, at de hidtidige områdetillæg erstattes af det højeste områdetillæg i den nye kommune.

Parterne er enige om at gennemføre dette på følgende måde:

Den 1. januar 2007, 1. januar 2008 og den 1. januar 2009 forhøjes de lavere områdetillæg i den nye kommune med 1/3 af forskellen op til det højeste områdetillæg i den nye kommune.

Denne ændring har også konsekvens for ansatte i regioner med arbejdspladser i de pågældende kommuner, for andre kommuner med arbejdspladser i de pågældende kommuner

samt fælleskommunale virksomheder med arbejdspladser i de pågældende kommuner.

Den samlede udgift udgør 0,06%. Omkostningen omhandler også pkt. 2.4. og 2.5.

- b. Parterne nedsætter i overenskomstperioden en arbejdsgruppe, der skal analysere baggrunden og forudsætningerne for de nuværende områdetillæg. Arbejdsgruppen skal endvidere fremkomme med forslag til og muligheder for eventuelle ændringer af strukturen omkring områdetillæggene. Arbejdsgruppens arbejde skal være tilendebragt senest 1. juli 2007.

4.2. Tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen

Alle medarbejdere omfattet af kommunalreformen bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden.

Såfremt der for en medarbejder gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af kommunalreformen, kan eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra 1. april 2008 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Såfremt en medarbejder i øvrigt ved overenskomstens udløb oplever højere løn end lønnen for den pågældende stilling, og lønnen af kommunen/regionen ønskes tilpasset til lønniveauet for medarbejdere indenfor den pågældendes stillingskategori, kan lønnen med gældende varsel fastfryses indtil medarbejderens løn svarer til lønnen for den pågældende stilling.

Denne aftale er ikke til hinder for, at der lokalt kan aftales bedre betingelser, herunder forlængelse af aftrapningsperioden i 2. afsnit.

Ændres beskæftigelsesgraden ændres lønnen forholdsmæssigt.

Ændringer af områdetillæg og arbejdstidsbestemte tillæg kan overføres til medarbejderen som hidtil finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

4.3. Fælleserklæring

Parterne er enige om at anbefale, at der i kommuner og amter/regioner aktivt arbejdes med at sikre, at gennemførelsen af kommunalreformen foregår på en måde, der er medvirkende til at skabe tryghed, ligesom det anbefales, at det sikres, at processen foregår på en måde, der er åben og tillidsfuld.

Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at Regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte, og at alle medarbejdere følger med opgaverne over i den nye struktur.

Såfremt situationen for kommuner og amter/regioner nødvendiggør personaletilpasninger, anbefaler parterne, at naturlig afgang i videst muligt omfang indgår i løsningen af disse.

Parterne skal endvidere henvise til fælleserklæring af 11. august 2004 om information, dialog, medinddragelse og tryghed i relation til strukturreformen.

4.4. Rammeaftale om seniorpolitik

I rammeaftale om seniorpolitik gennemføres følgende tidsbegrænsede ændringer til udgangen af marts 2008 som følge af strukturreformen:

1. I § 4, stk. 6 ændres 2 års ekstraordinær pensionsalder til 4 års ekstraordinær pensionsalder.
2. I § 4 stk. 7 ændres 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd til 4 års ekstra pensionsbidrag.
3. I § 5, stk. 2 tilføjes følgende:
Eksisterende generationsskifteordninger vil kunne forlænges i op til 2 år (dog senest til 1. april 2008).
4. I § 6, stk. 1 ændres 6 måneders løn til 9 måneders løn.
5. I § 6, stk. 2 ændres 4 års ekstraordinær pensionsalder til 6 års ekstraordinær pensionsalder.
6. I § 6, stk. 4 ændres 4 års ekstraordinært pensionsbidrag til 6 års ekstraordinært pensionsbidrag, og 60 år ændres til 54 år.
7. Ny bestemmelse:

§ XX

Ved fratrædelsesordninger indføres der hjemmel til, at tjenestemænd kan ydes tjenestefrihed i op til 6 måneder med sædvanlig løn.

4.5. Rammeaftale om kompetenceudvikling

I aftalen om kompetenceudvikling optages følgende tidsbegrænsede ændringer til udgangen af marts 2008 som følge af strukturreformen:

§ YY

Der kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder/halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/videreuddannelse.

4.6. Håndtering af lokale (forhånds)aftaler

Parterne er enige om i fællesskab at udgive en vejledning om håndtering af lokale aftaler, jf. **bilag 4.6.**

./.

4.7. Kommissorium for arbejdsgruppe om § 60-selskaber mv.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at nedsætte en arbejdsgruppe, der har til opgave at udarbejde en redegørelse om aftale- og overenskomstdækningen af selvejende institutioner, § 60-selskaber, nye driftsselskaber mv. Redegørelsen skal indeholde en afklaring og vurdering af det eksisterende regelsæt på området samt eventuelt forslag til præciseringer og eventuelt ændringer.

5. SU/MED

5.1. Bestemmelser i SU/MED-systemet

- a) Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier.

./.

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres der i MED-rammeaftalens § 8 samt i TR/SU-aftalens § 17 den i **bilag 5.1.a** indeholdte bestemmelse med tilhørende vejlednings-/bemærkningstekst.

- b) Afgrænsning/præcisering af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet.

./.

MED-rammeaftalens § 9, stk. 1 med tilhørende vejledningstekst ændres i overensstemmelse med **bilag 5.1.b** TR/SU- aftalernes § 15 redigeres i overensstemmelse hermed.

5.2. Implementering af den europæiske aftale om stress og personalepolitisk projekt i regi af Det Personalepolitiske Forum

Som et nyt § 8, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt som et nyt § 17, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indsættes:

”Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress. I de kommuner og amter, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes indsatsen koordineret med sikkerhedsorganisationen.”

Ovennævnte protokollat er vedlagt som **bilag 5.2.a**

I forlængelse af denne aftale om, at der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, har parterne tilkendegivet, at når kommuner og amter har fastlagt retningslinier, herunder gennemført en APV, viser de vilje og evne til at løse problemerne med stress. Det vil i forhold til den eksisterende praksis betyde, at Arbejdstilsynet forventes at give de lokale parter det nødvendige råderum mv. til selv at finde løsninger på eventuelle stressproblemer.

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress er der enighed om i regi af Det Personalepolitiske Forum at gennemføre et personalepolitisk projekt, jf. **bilag 5.2.b**.

Parterne er enige om, at der i forlængelse af projektets afslutning (dog senest pr. 1. oktober 2007) skal føres forhandlinger mellem overenskomstparterne om hvilke initiativer/hvilken indsats, der skal igangsættes i kommuner og regioner for at forebygge og/eller reducere eventuel arbejdsbetinget stress.

6. TR

6.1. AKUT

- ./.
- a) Der er enighed om en omlægning af AKUT-beregningerne til et system, hvorefter der beregnes AKUT og (UHT) ved optælling af ATP-pligtige timer i overensstemmelse med **bilag 6.1**. Det er forudsat, at omlægningen er omkostningsneutral.

I de gældende vedtægter for AKUT-fonden af 10. december 1998 ændres § 2, stk. 2, 2. afsnit i overensstemmelse hermed.

- b) Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes pr. 1. april 2005 fra 26,7 øre til 27,6 øre, pr. 1. april 2006 fra 27,6 øre til 28,8 øre og pr. 1. april 2007 fra 28,8 øre til 29,2 øre.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

6.2. Tillidsrepræsentantregler

- a) Bilag 2 til Aftalen om ny løndannelse vedr. "Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse" med den eksisterende ordlyd overflyttes til at være bilag til hhv. MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen. Samtidig ændres overskriften til "Aflønning af tillidsrepræsentanter". Der tilføjes desuden følgende bemærkning: "Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftalere."
- b) Præcisering af den gældende forhandlingsret for organisationerne til at forhandle TR-vilkår.

I protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse affattes pkt. 2, 2. afsnit som følger:

"Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overens-

komstgruppe(r). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:”

Desuden tilføjes efter bomberne i pkt. 2:

”Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.”

- c) Til bemærkningen til TR/SU-aftalens § 2, stk. 4 hhv. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 4 tilføjes følgende:

”Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.”

- ./.
- d) Der er enighed om protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen, jf. **bilag 6.2**.
- e) I TR/SU-aftalens § 12, stk. 6 samt MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 tilføjes følgende bestemmelse:

”For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe”.

Desuden anføres, at der for grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

6.3. Implementering af EU-direktiv om Information og Høring

./.

Parterne er enige om, at EU-direktiv 2002/ 14/ EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab implementeres i overensstemmelse med **bilag 6.3**. Bestemmelserne heri har virkning fra den 23. marts 2005.

Vejledningsteksten under MED-rammeaftalens § 7, stk. 4 om ekstern information tilføjes følgende: ”Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde”.

7. Ansættelsesvilkår mv.

7.1. Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om følgende ændringer vedrørende rammeaftalen:

1. Bestemmelserne vedrørende åremålsansættelse af tjenestemænd i folkeskolen – ”den lukkede gruppe” – samles i et særskilt kapitel.
2. § 3, stk. 4 ændres til følgende:

”I tilknytning til åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen/amtsrådet uden stillingsopslag og i direkte forlængelse af åremålsansættelsen overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling”.
3. Inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen, eller hvorvidt den ansatte overføres til varig ansættelse.

Dette punkt indføres som en bemærkning til § 3, stk. 4.

4. § 9, stk. 3 ændres til følgende:

”Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom, strafbart forhold eller tjenesteforseelse.”

5. § 11, stk. 4, formuleres som følger:

”Der indbetales pensionsbidrag, herunder af åremålstillægget, efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15,79%.”

Bestemmelsen gælder for åremålsaftaler, der indgås eller forlænges med virkning fra 1. april 2005 eller senere.

7.2. Gennemsigtighed i lønudviklingen

7.2.1. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

Parterne er enige om ”Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger”, jf. **bilag 7.2.1**.

Til brug for de centrale forhandlinger foranlediger de (amts)kommunale arbejdsgivere, at der fremlægges det nødvendige statistiske materiale.

Forud for forhandlingerne på det (amts)kommunale arbejdsmarked udarbejder FLD det særlige beregningsgrundlag (SBG).

7.2.2. Fælles udvalgsarbejde om informative lønsedler

Parterne er enige om at gennemføre et fælles udvalgsarbejde om at tilvejebringe mere informative lønsedler.

I udvalgsarbejdet skal indgå overvejelser om mulighederne for og hensigtsmæssigheden af at synliggøre bl.a.

- de enkelte elementer i den samlede løn, herunder opdelingen i trin, tillæg, særydelser (lønafhængige og løn-uafhængige) m.v.
- opdelingen i grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, resultat-løn m.v.
- opdelingen i centralt og lokalt aftalte lønde
- opdelingen i pensionsgivende og ikke-pensionsgivende lønde, herunder grundløn og områdetillæg
- beregningen af pensionen
- ændringer i lønoplysningerne i forhold til foregående lønseddel
- ferieregnskab

I udvalgsarbejdet skal endvidere indgå overvejelser om mulighederne for og hensigtsmæssigheden af elektroniske lønsedler, herunder lønsedler med oversigtlige informationer, men med adgang for lønmodtageren til på baggrund af de oversigtlige informationer at få synliggjort yderligere, uddybende information om de enkelte elementers bestanddele og beregning.

Parterne er endvidere enige om at søge at inddrage de væsentligste systemudbydere i udvalgsarbejdet.

Udvalgsarbejdet afsluttes senest 1. april 2006.

7.2.3. Generelle tjenestemandsbestemmelser

Det under a) og b) anførte indsættes i de enkelte organisationsaftaler om lokal løndannelse.

- a) For tjenestemænd og reglementsansatte, som i ansættelsen er overgået til ny løndannelse, gælder fortsat, at tjenstemænds/den reglementsansattes pension ikke kan blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenstemænden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme (før overgangen til ny løndannelse) på pensioneringstidspunktet.
- b) Tjenestemænd er omfattet af interesseløst systemet i de enkelte organisationsaftaler om lokal løndannelse, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn følges proceduren i tjenstemændsregulativene. Denne regel gælder, medmindre der aftales andet mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og arbejdsgiverpart.
- c) § 3, stk. 1 i KTO-aftalerne om løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv. tilrettes/ajourføres efterfølgende af parterne i forhold til anvendte lønbegreber i organisationsaftaler om lokal løndannelse, jf. pkt. 3 i protokollat om tjenstemænd og reglementsansatte i forbindelse med ny løndannelse.
- d) § 4, stk. 2 i aftalen om ny løndannelse tilrettes/ajourføres efterfølgende af parterne i forhold til de anvendte lønbegreber i organisationsaftalerne om lokal løndannelse. Endvidere ændres ”løntrin 47” i bestemmelsen til ny løntrin 49 pr. 1. april 2005.

7.2.4. Lønbegreber i KTO-aftaler

Parterne er enige om at igangsætte et fælles udredningsarbejde umiddelbart efter aftalefornyelsen med henblik på at ajourføre og tilrette relevante KTO-aftaler i forhold til organisationsrettede aftaler om lokal løndannelse.

7.3. Øvrige krav

7.3.1. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

./.

Parterne er enige om ”Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.”, jf. **bilag 7.3.1.**, idet dog bilag G ajourføres pr. 28. februar 2005, og de heraf afledte økonomiske konsekvenser indarbejdes i bilag H som en forskydning af midler mellem § 11 og § 5. Endelig aftale med de nævnte forskydninger indgås pr. 1. marts 2005.

Fordelingen af midler mellem arbejdsgiverområder i 3. overenskomstår foretages primo 2006.

Ad § 7. Sundhedskartellet tilbydes en plads i styregruppen og bidrager økonomisk i forhold til sin lønsumsandel.

Parterne er enige om at indgå i overvejelser om, hvorledes konkrete aktiviteter fælles for hele medarbejdersiden kan organiseres.

7.3.2. Aftale om ansættelsesbreve

Pr. 1. april 2005 er parterne enige i at foretage følgende ændringer i ”Aftale om ansættelsesbreve”:

1. Udstationerede ansatte, jf. § 3 er ikke omfattet af bestemmelserne om påkrav i § 5, stk. 2 og 3.
2. Parterne konstaterer, at der verserer en retssag ved Østre Landsret om bestemmelserne om påkrav i § 5, stk. 2 og 3 for en midlertidig ansat.

Når der foreligger en endelig afgørelse af retssagen, er parterne enige om at drøfte eventuelle konsekvenser af sagen, herunder om der er behov for ændring af bestemmelserne om påkrav for midlertidigt ansatte.

3. Stk. 3 i § 5 i Aftale om ansættelsesbreve erstattes af følgende:

Svarer (amts)kommunen ikke indenfor en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sag rejses i henhold til den mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen indgæede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelse om fortolkning hhv. brud.

Bemærkning:

Konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt udfyldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde i henhold til § 2, behandles således efter det tvisteløsningssystem, der er aftalt mellem personaleorganisationen og arbejdsgiverparten. Dette gælder også udstationerede ansatte, der dog ikke er omfattet af påkravsbestemmelsen, jf. pkt. 1.

Øvrige tvister om aftalen behandles i henhold til retstviftaftalens bestemmelser indgået mellem KTO og arbejdsgiversiden.

4. Som nyt stk. 4 indsættes følgende:
Tilkendelse af eventuel godtgørelse sker på grundlag af § 5 i bekendtgørelse 2004-09-16 nr. 941 om Arbejdsmarkedets Ankenævn mv.

7.3.3. Retstviftaftalen

Pr. 1. april 2005 er parterne enige om at foretage følgende ændringer i Retstviftaftalen:

I afsnit II, pkt. 3 ændres ”14 dages reglen” til følgende: ”Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage fra modtagelse af begæring om mæglingsmøde, med mindre andet aftales.”

Ændringer til afsnit IV: I de nærmere regler for voldgiftsbehandling, jf. III.2, ændres pkt. 3 og 4 til følgende tekst, idet punkt 5 samtidig udgår:

”3. Er der ikke aftalt regler for voldgiftsbehandling efter punkterne 1 eller 2, fremsendes begæring om voldgiftsbehandling normalt senest 10 uger efter afholdelse af mæglingsmøde – efter afsnit II – ved fremsendelse af klageskrift.

Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskriftet.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder terminer for yderligere skriftveksling samt forslag til voldgiftsagens berammelse. Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

4. Vedkommende kommunale arbejdsgiverpart og KTO er i overensstemmelse med denne aftales punkt I. 1, parter i voldgiftssagen og udpeger i denne egenskab voldgiftsmænd og opmand, ligesom disse organer i det hele udøver samtlige partsbeføjelser. Hvis der ikke kan opnås enighed om valg af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne blandt Arbejdsrettens dommere. Hver part udpeger 2 voldgiftsmænd.

Bemærkninger:

Hvis parterne på mæglingsmødet er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra mæglingsmødets afholdelse vil 10 ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.”

8. Lønfrigivelse

Lønstigninger som følge af løntrinsprojektet samt generelle lønstigninger frigives

1. når de kommunale arbejdsgiverparter og KTO's medlemsorganisationer har meddelt godkendelse af KTO-forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen, og
2. når den enkelte overenskomst/aftale eller godkendt protokolat om løntrinsprojektet er den lønanvisende myndighed (amtet/kommune/institutionen) i hænde.

Bemærkning:

De kommunale arbejdsgiverparter tager forbehold for at udsætte deres endelige stillingtagen til KTO-forliget, indtil der er mulighed for at få overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forliget på arbeidstagerside.

9. KTO-aftaler, der ikke fornyes pr. 1. april 2005

Et antal generelle KTO-aftaler er ikke fornyet pr. 1. april 2005 og løber uændret videre. Efter SHK's udtrædelse af KTO, er KTO og arbejdsgiversiden enige om, at disse aftaler pr. 1. april 2005 omfatter personalegrupper, der repræsenteres af organisationer tilsluttet KTO.

10. Omkostningsbilag

./.
Omkostningsbilag vedlægges som **bilag 10**.

11. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen mv. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale og amtskommunale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i regler og aftaler vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ, -vedtægter og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Hvis der ved forhandlingerne mellem CFU og finansministeren aftales en yderligere regulering med mere end 1% af tjenestemandspension og efterindtægt af pension ud over den generelt aftalte procentregulering af løn og pension, foretages en yderligere regulering af kommunal og amtslig tjenestemandspension og efterindtægt af pension med den del, der ligger udover 1%.

----- o 0 o -----

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

København, den 19. februar 2005

For KL

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Bilag 1. Pr. 1. april 2005 udmøntes 1 trin til alle ansatte**Udmøntningen sker efter følgende principper:**

1. For alle aflønnet på løntrin 1 – 54 forhøjes lønnen med 1 trin, dog 2 trin for ansatte aflønnet på løntrin 9. Det sker i form af en grundlønforhøjelse med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler.

Løntrin 46 (for ansatte pr. 31. marts 2005) og løntrin 47 – 54 forhøjes med 1,78% og ændres til følgende løntrin:

47 = (46 + 1,78%)	=	361.914,41
48 = (47 + 1,78%)	=	378.550,35
49 = (48 + 1,78%)	=	403.955,66
50 = (49 + 1,78%)	=	432.154,83
51 = (50 + 1,78%)	=	477.347,18
52 = (51 + 1,78%)	=	543.160,17
53 = (52 + 1,78%)	=	596.370,75
54 = (53 + 1,78%)	=	667.305,30
55 = (54 + 1,78%)	=	752.572,52

Lønnen for stillinger, der pr. 31. marts 2005 aflønnes efter løntrin 55, forhøjes med 1,78% til 848.185,67 og fremgår af særskilt bilag til lønjusteringsaftalerne/cheflønsaftalerne.

2. Den pensionsgivende løn på løntrinene under punkt 1 forhøjes samtidig med 1,78% for både tjenestemænd og overenskomstansatte.
3. For ansatte aflønnet efter andre lønsystemer end løntrinssystemet aftales der en tilsvarende forhøjelse af nettolønnen og tillæg, der udmøntes på skalaforløbet eller på anden måde.
4. De samlede udgifter er: 1,52% af bruttolønsummen.
5. For tjenestemænd, der er pensioneret senest med udgangen af marts 2005, reguleres pensionen med 1,52%.
6. Trinforhøjelser indarbejdes i de respektive overenskomster
7. Den tekniske udformning af projektet drøftes videre mellem parterne. Til illustration vedlægges et foreløbigt lønbilag.
8. KTO tilkendegiver, at udgiften ved løntrinsprojektet fuldt ud medgår til opfyldelse af KTO's krav om reallønssikring i overenskomstperioden.

Løn-niveau i aktuelt niveau, dvs. pr. 1. oktober 2004

Gammelt løntrin	Gruppe 0 A	Rykker 1 løntrin til	Gruppe 0 B	Forskel i kroner (B - A)
1	165.513,00	2	168.055,00	2.542,00
2	168.055,00	3	170.666,00	2.611,00
3	170.666,00	4	173.349,00	2.683,00
4	173.349,00	5	176.105,00	2.756,00
5	176.105,00	6	178.940,00	2.835,00
6	178.940,00	7	181.848,00	2.908,00
7	181.848,00	8	184.947,00	3.099,00
8	184.947,00	9	190.765,00	5.818,00
9*)	190.765,00	10	192.112,00	1.347,00
10	192.112,00	11	194.606,00	2.494,00
11	194.606,00	12	197.940,00	3.334,00
12	197.940,00	13	201.368,00	3.428,00
13	201.368,00	14	204.891,00	3.523,00
14	204.891,00	15	208.370,00	3.479,00
15	208.370,00	16	211.931,00	3.561,00
16	211.931,00	17	214.890,00	2.959,00
17	214.890,00	18	218.836,00	3.946,00
18	218.836,00	19	221.790,00	2.954,00
19	221.790,00	20	224.856,00	3.066,00
20	224.856,00	21	228.586,00	3.730,00
21	228.586,00	22	232.045,00	3.459,00
22	232.045,00	23	235.745,00	3.700,00
23	235.745,00	24	239.564,00	3.819,00
24	239.564,00	25	243.462,00	3.898,00
25	243.462,00	26	247.451,00	3.989,00
26	247.451,00	27	251.530,00	4.079,00
27	251.530,00	28	255.700,00	4.170,00
28	255.700,00	29	259.964,00	4.264,00
29	259.964,00	30	264.320,00	4.356,00
30	264.320,00	31	268.775,00	4.455,00
31	268.775,00	32	273.329,00	4.554,00
32	273.329,00	33	277.982,00	4.653,00
33	277.982,00	34	282.743,00	4.761,00
34	282.743,00	35	287.604,00	4.861,00
35	287.604,00	36	292.576,00	4.972,00
36	292.576,00	37	297.656,00	5.080,00
37	297.656,00	38	303.049,00	5.393,00
38	303.049,00	39	308.464,00	5.415,00
39	308.464,00	40	314.000,00	5.536,00
40	314.000,00	41	319.658,00	5.658,00
41	319.658,00	42	325.437,00	5.779,00
42	325.437,00	43	332.670,00	7.233,00
43	332.670,00	44	340.102,00	7.432,00
44	340.102,00	45	347.739,00	7.637,00
45	347.739,00	46	355.585,00	7.846,00
46	355.585,00	47 **)	361.914,41	6.329,41
47	371.930,00	48 **)	378.550,35	6.620,35
48	396.891,00	49 **)	403.955,66	7.064,66
49	424.597,00	50 **)	432.154,83	7.557,83
50	468.999,00	51 **)	477.347,18	8.348,18
51	533.661,00	52 **)	543.160,17	9.499,17
52	585.941,00	53 **)	596.370,75	10.429,75
53	655.635,00	54 **)	667.305,30	11.670,30
54	739.411,00	55 **)	752.572,52	13.161,52

*) Løntrin 9 rykker til løntrin 11

***) Lønnen er i lønniveau pr. 1/10 2004, rensat for tillæg og tillagt 1,78%
(nyt løntrin 47-55 svarer til hidtidigt løntrin 46-54 tillagt 1,78%)

Reguleringsordning

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2005 – 31. marts 2008

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen:

Danmarks Statistiks lønindeks for den private henholdsvis den kommunale sektor.

Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Eventuelle efterfølgende korrektioner i ovennævnte statistikker fra Danmarks Statistik, skal indarbejdes i den nærmest følgende regulering jf. principperne i bilag til brev fra Finansministeriet af 25. januar 2002.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse (n) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Forhøjes ATP-bidraget ud over den kendte forhøjelse pr. 1. januar 2006, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra reguleringsordningen (n). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Afregning for perioden august 2003 – februar 2005 er aftalt til 0,7 %. Udmøntningstidspunktet for de 0,7 % er fastsat til 1. januar 2006.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2006

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra

maj 2004 til maj 2005:	a pct.
august 2004 til august 2005:	b pct.
november 2004 til november 2005:	c pct.
februar 2005 til februar 2006:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2004 til maj 2005:	e pct.
august 2004 til august 2005:	f pct.
november 2004 til november 2005:	g pct.
februar 2005 til februar 2006:	h pct.

Stigning, private sektor: $(a+b+c+d)/4$ i pct.

Stigning, kommunal sektor: $(e+f+g+h)/4$ j pct.

Aftalt provenu fra reguleringsordningen august 2003 til februar 2005:
(k aftalt til 0,7 pct.) k pct.

Forskel i lønudvikling fratrukket det aftalte provenu fra reguleringsordningen august 2003 til februar 2005: $(i-(j-k))$ l pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2005 til og med februar 2006:

$1*100/(100+(\text{Indeks(kom.)2006k1}/\text{Indeks(kom.)2005k1} - 1)*100*1,5+s)$ m pct.

hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2006.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2006: $m*0,8$ n pct.

Der afrundes til 1 decimal i ”i” og ”j”.

Der afrundes til 2 decimaler i de efterfølgende trin i beregningen.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2007

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra

maj 2005 til maj 2006:	a pct.
august 2005 til august 2006:	b pct.
november 2005 til november 2006:	c pct.
februar 2006 til februar 2007:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2005 til maj 2006:	e pct.
august 2005 til august 2006:	f pct.
november 2005 til november 2006:	g pct.
februar 2006 til februar 2007:	h pct.

Stigning, private sektor: $(a+b+c+d)/4$ i pct.

Stigning, kommunal sektor: $(e+f+g+h)/4$ j pct.

Vægtet værdi af reguleringsordningerne i perioden maj 2005 til februar 2007²:
 $(0,75 * 0,7 + 0,50 * n \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2006)$ k pct.

Forskel i lønudvikling fratrukket den vægtede værdien af reguleringsordningerne i perioden maj 2005 til februar 2007: $(i-(j-k))$ l pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2006 til og med februar 2007:

$1 * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2007k1} / \text{Indeks(kom.)}_{2006k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ m pct.

hvor s er de aftalte forbedringer³ pr. 1. oktober 2007.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2007: $m * 0,8$ n pct.

Der afrundes til 1 decimal i ”i” og ”j”.

Der afrundes til 2 decimaler i de efterfølgende trin i beregningen.

² Hvis reguleringsordningen fortsætter uændret i 2008 vil k blive $(0,5 * n \text{ fra } 1/10 \text{ } 2006) + (0,5 * n \text{ fra } 1/10 \text{ } 2007)$ og så fremdeles i årene derefter.

³ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 3.1.

**Aftale om udligning af udgifter til barsels- og
adoptionsorlov**

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens anvendelsesområde.....	3
§ 2. Formål.....	3
§ 3. Udligningsordning i kommuner og regioner	3
§ 4. Refusion til arbejdspladsen	4
§ 5. Finansiering og administration	5
§ 6. Medindflydelse.....	5
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.....	5

§ 1. Aftalens anvendelsesområde

Stk. 1.

Aftalen vedrører udligning af arbejdspladsers udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle arbejdspladser i:

1. Kommuner i KL's forhandlingsområde
2. Amter i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde
3. Københavns Kommune
4. Frederiksberg Kommune, samt
5. Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder

Bemærkning:

I 1-4 indgår selvejende dag- eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster. De selvejende institutioner, som Frederiksberg Kommune har driftsoverenskomst med udover de nævnte, kan tilslutte sig kommunens ordning.

Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder er omfattet af denne aftale, hvis de beslutter, at søge tilslutning til en kommunes/regions udligningsordning. Alternativt kan der etableres en egen fælles udligningsordning på tværs af selskaber og virksomheder, som ikke har tilsluttet sig en kommunes/regions udligningsordning. Såfremt selskabet eller virksomheden ikke er omfattet af en udligningsordning efter denne aftale, vil disse eventuelt blive omfattet af en efterfølgende lovgivning på området.

§ 2. Formål

Formålet med aftalen er at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for kommunen eller regionen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Formålet er at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

§ 3. Udligningsordning i kommuner og regioner

Stk. 1.

Der skal i hver kommune eller region etableres en barselsudligningsordning. Udligningsordningen skal udligne udgifter vedrørende graviditet, barsels- og adoptionsorlov på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen eller regionen.

Bemærkning til stk. 1:

Udligningsordninger etableret forud for denne aftales ikrafttræden, som opfylder betingelserne i denne aftale, vil kunne videreføres. Parterne er enige om, at hensigten med denne aftale ikke er at forringe eksisterende ordninger, som opfylder denne aftales minimumsbestemmelser.

Stk. 2.

Kommunen eller regionen skal som minimum udligne udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under orlov i følgende situationer jf. aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Ved fødsel:

- I. Orlov under graviditet, hvor den kvindelige ansatte har ret til fravær i 8 uger før fødslen.
- II. Faderens ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.
- III. Moderens ret til 14 ugers orlov efter fødslen.
- IV. Moderen og/eller faderens ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter fødslen,
- V. Faderens ret til orlov i yderligere 2 uger.

Ved adoption:

- VI. En ansats ret til orlov i op til 8 uger til afhentning af barn i udlandet.
- VII. En ansats ret til orlov ved adoption i Danmark i op til 1 uge.
- VIII. En ansats ret til 14 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- IX. En ansats ret til 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- X. En ansats ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter modtagelsen.
- XI. En ansats ret til yderligere 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Kommunen eller regionen kan vælge at udvide dækningen fx til også at omfatte førtidig barselsorlov.

§ 4. Refusion til arbejdspladsen*Stk. 1.*

Udligningsordningen skal yde refusion til den arbejdsplads, der har lønudgiften til den orlovshavendes løn – fx en skole eller en daginstitution.

Stk. 2.

Udligningsordningen skal som minimum yde refusion for de orlovperioder, der er nævnt i § 3, stk. 2 i denne aftale. Refusionen skal dække udgiften til løn, herunder arbejdsgiverafgifter

Bemærkning:

Hvis en ansat afholder orlov i færre uger end hele lønperioden, dækkes kun udgifter for den afholdte orlov.

Stk. 3.

Kommunen eller regionen træffer valg mellem følgende to udligningsordninger:

- A) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem udgiften til sædvanlig løn til den der er på orlov og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. Ved sædvanlig løn forstås en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær, samt arbejdsgiverafgifter.

- B) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. I begrebet løn indgår: Vikarens løn, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/kontantgodtgørelse/særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, arbejdsgiverafgifter mv.

Bemærkning:

Refusion fra udligningsordningen beregnes på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 %.

Såfremt dagpengerefusionen ikke tilgår arbejdspladsen beregnes refusionen til arbejdspladsen på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 % + dagpengerefusionen.

Stk. 4.

Kommunen eller regionen kan træffe beslutning om en kombination af A) og B) i stk. 3, således at nogle arbejdspladser fx kan anvende A), mens andre arbejdspladser anvender B). Samme arbejdsplads kan ikke anvende både model A) og B).

Stk. 5.

Anvendes A) i stk. 3, skal refusionen så vidt muligt bruges til dække udgifter til at passe den orlovshavendes arbejde fx i form af tillæg, over- og merarbejde, vikar mv.

Stk. 6.

Kommunen eller regionen kan træffe beslutning om, at refusionen skal udgøre mere end 80 %.

§ 5. Finansiering og administration

Kommunen eller regionen tilrettelægger administrationen af ordningen, herunder finansiering mv. Udligningsordningen skal tilrettelægges, så ordningens opbygning, administration, finansiering og øvrige forudsætninger er tydeligt og klart beskrevet, således at alle ansatte har mulighed for at se, hvad ordningen indebærer.

§ 6. Medindflydelse

Stk. 1.

Det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg i henholdsvis amter og kommuner skal drøfte udformningen af udligningsordningen.

Stk. 2.

I kommuner, der ikke lægges sammen, sker drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Stk. 3.

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen drøftes dette på ny i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2007. Fra og med denne dato skal der i hver enkelt Kommune eller region være etableret en barselsudligningsordning i

henhold til denne aftale. Drøftelser efter § 6 skal finde sted forud for den 1. januar 2007.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Stk. 3.

I forbindelse med indførelse eller ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København den

For

KL

For

Amtsrådsforeningen

For

Københavns Kommune

For

Frederiksberg Kommune

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 3.2.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	Side
INDLEDNING	4
Kapitel 1. Indledende bestemmelser	5
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	5
§ 2. Løn	5
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge	6
Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser	6
§ 4. Behandling for barnløshed	6
§ 5. Graviditetsundersøgelser.....	6
Kapitel 3. Graviditet	6
§ 6. Meddelelse om graviditet	6
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel.....	6
§ 8. Orlov under graviditet.....	7
Kapitel 4. Barselsorlov	7
§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen.....	7
§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn	7
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge	9
§ 12. Udvidet fædreorlov	9
§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel.....	9
§ 14. Genoptagelse af arbejdet.....	10
§ 15. Barnets indlæggelse	11
§ 16. Indtræden i den anden forælders ret til fravær.....	12
§ 17. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dag- pengeperioder under barselsorlov	12
Kapitel 5. Adoption	13
§ 18. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet.....	13
§ 19. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark	13
§ 20. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet.....	14
§ 21. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn	14
§ 22. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet...	16
§ 23. Udvidet orlov til adoptanter	16
§ 24. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption	16
§ 25. Genoptagelse af arbejdet.....	17
§ 26. Barnets indlæggelse	18
§ 27. Indtræden i den anden forælders ret til fravær.....	18
§ 28. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dag- pengeperioder under adoptionsorlov	18
Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov	19
§ 29. Tilbagevenden efter orlov	19
Kapitel 7. Omsorgsdage	19
§ 30. Ret til omsorgsdage.....	19
§ 31. Varsling af omsorgsdage	20

§ 32. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør	20
Kapitel 8. Orlov til børnepasning	20
§ 33. Orlov til børnepasning	20
§ 34. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov	21
Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager	21
§ 35. Ulykke og akut sygdom	21
§ 36. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse	22
§ 37. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år	22
§ 38. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.....	22
§ 39. Pasning af døende i hjemmet	22
Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.	23
§ 40. Ikrafttræden	23
§ 41. Opsigelse	23
§ 42. Genforhandlingsadgang	23
Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.....	25
Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov.....	31

INDLEDNING

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 er aftalt følgende ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

1. Der indføres indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af dagpengeperioden under barsels- og adoptionsorlov. Ordningen påbegyndes den 1. oktober 2005 og gælder således for alle, der har orlov på dette tidspunkt eller senere.
2. Der indføres indbetaling af pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov. Ordningen påbegyndes den 1. oktober 2005 og gælder således for alle, der har orlov på dette tidspunkt eller senere.
3. § 10, stk. 5 og § 21, stk. 5 ændres således, at i de tilfælde, hvor den ene af forældrene arbejder i det (amts)kommunale område og den anden i H:S, får de tilsammen 10 ugers fravær med sædvanlig løn efter den 14. uge efter barnets fødsel eller efter modtagelsen af barnet. Ændringen træder i kraft for forældre til børn født efter den 30. september 2005.
4. Ved adoption af barn i Danmark indføres der en bestemmelse om, at adoptivforældrene kan få ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge forud for modtagelsen af barnet jf. dagpengelovens §14 stk. 3. Bestemmelsen træder i kraft den 1. oktober 2005.
5. Ved hospitalsindlæggelse af børn under 14 år, indføres der for forældrene ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Dette gælder også, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Ændringen træder i kraft den 1. oktober 2005.
6. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af alvorligt syge børn under 14 år i aftalen. Lovændringen indebærer, at aldersgrænsen ændres fra 14 år til 18 år. Dette betyder, at ansatte der er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, og som er berettiget til dagpenge jf. § 19 A i dagpengeloven får udbetalt sædvanlig løn ved tjenestefrihed. Ændringen træder i kraft den 1. april 2005.
7. Som følge af ændrede lovregler tilpasses bestemmelsen om pasning af døende i hjemmet i aftalen. Lovændringen medfører en præcisering af varslingsbestemmelserne. Desuden er arbejdsgivere, der yder løn til en ansat berettiget til at få udbetalt det plejevederlag, som den ansatte ellers ville være berettiget til. Ændringen træder i kraft den 1. april 2005.

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1.

Aftalen gælder for alle ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster samt
6. naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Stk. 2.

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 3.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter ligebehandlingsloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-7 fra dette tidspunkt.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Stk. 2.

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. dagpengeloven (lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel).

Stk. 3.

Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Stk. 4.

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven.

Bemærkning til stk. 4:

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, jf. dog § 14, stk. 2 og § 25 stk. 2.

Modtager arbejdsgiveren nedsatte dagpenge i refusion i disse perioder som følge af forlænget fravær, nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene, jf. § 10, stk. 2 og § 21, stk. 2.

Parterne er enige om, at der med den valgte formulering om, at arbejdsgiveren kan få udbetalt fulde dagpenge ikke er ændret i den hidtidige retsstilling for så vidt angår ret til løn under fravær på grund af barsel.

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser

§ 4. Behandling for barnløshed

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter dagpengelovens bestemmelser herom.

§ 5. Graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Kapitel 3. Graviditet

§ 6. Meddelelse om graviditet

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig meddeler den ansatte om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen. Hun skal samtidig oplyse, hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal dokumenteres, fx ved kopi af oplysning herom i vandrejournale eller lignende.

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1.

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter dagpengelovens § 12, stk. 2, er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

- a) hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov for det, fordi graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,
- b) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller

- c) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2.

Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

§ 8. Orlov under graviditet

Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bemærkning:

En kvindelig ansat der bliver gravid under afholdelse af orlov, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges vilkårene i denne aftale.

Kapitel 4. Barselsorlov

§ 9. Orlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen

Stk. 1.

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2.

Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn

Stk. 1.

Efter den 14. uge efter fødslen har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Bemærkning til stk. 1:

Retten til fravær gælder begge forældre. Forældrene kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger, som kan fordeles efter forældrenes ønske. Afholder forældrene fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge, jf. dog § 10, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2.

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem forældrene skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

Bemærkning til stk. 2:

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Forældrene har efter dagpengeloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Forældrene kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil barnet er 54 henholdsvis 60 uger. Forældrene bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem forældrene, er det afgørende for forlængelsen, at forældrenes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt forældrene vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis forældrene samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær – fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter fødslen, jf. dog § 10, stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 14, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3.

Faderen kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter fødslen.

Stk. 4.

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

Bemærkning til stk. 1-5:

Den periode, hvor der er ret til barselorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

Bemærkning til stk. 5:

Såfremt forældrene fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

For forældre til børn født efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af forældrene er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 6.

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt, har faderen ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge*Stk. 1.*

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 10, stk. 1. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 10, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3.

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 12. Udvidet fædreorlov

Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 13, stk. 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel*Stk. 1.*

En moder, der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Stk. 2.

En fader, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Stk. 3.

En ansat, der anvender sin ret til fravær efter § 10, stk. 1, 2 og 3, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. Endvidere skal den ansatte underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 11, stk. 1 ønskes benyttet.

Stk. 4.

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 12, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

Bemærkning til stk. 4:

Hvis faderen fx ønsker udvidet fædreorlov i uge 3 og 4 efter fødslen, skal han således varsle dette overfor sin arbejdsgiver 2 uger før forventet fødsel.

Stk. 5.

En ansat der har udnyttet retten til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 1, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

Stk. 6.

En fader, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4 inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Bemærkning til stk. 6:

Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 7.

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 13 stk. 1-6. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Stk. 8.

En ansat, der med arbejdsgiveren har aftalt at udskyde op til 32 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 2, skal, med mindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

§ 14. Genoptagelse af arbejdet*Stk. 1.*

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. De 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige ar-

bejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken $29\frac{1}{2}$ time ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5, § 11, stk. 2 og § 12 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. §10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 14, stk. 1 sammenholdt med § 14, stk. 2.	
§ 14, stk. 1	§ 14, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til $29\frac{1}{2}$ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 10, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

§ 15. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Bemærkning til stk. 1:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.

Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at

forlænge barselsorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

Stk. 4.

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet.

Stk. 5.

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 13, forlænges varslingsfristerne i § 13 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

§ 16. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Sådanne omstændigheder foreligger, såfremt en af forældrene dør, eller på grund af alvorlig sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

§ 17. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Således vil alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag / optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3.

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 4.

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

Stk. 5.

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter fødslen. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pension forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselorloven i karensperioden fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 5. Adoption

Bemærkning:

En ansat, der påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges ved begyndelsen af den nye orlov vilkårene i denne aftale.

§ 18. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

Stk. 2.

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet samt om forventet hjemkomst.

§ 19. Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark jf. § 14 stk. 3 i dagpengeloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet

opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Bemærkning:

Ved adoption af et barn i Danmark, stilles der almindeligvis krav om, at adoptanterne deltager i et udslusningsforløb på det sted, hvor barnet opholder sig, hvis de kommende adoptanter ikke forud for adoptionen har barnet hos sig. Denne proces vil almindeligvis kunne afsluttes inden for en uge, men kan undtagelsesvis vare længere.

Stk. 2.

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværet og længden heraf.

§ 20. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

§ 21. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn

Stk. 1.

Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Bemærkning til stk. 1:

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, som kan fordeles efter adoptanternes ønske. Afholder adoptanterne fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge jf. dog § 21, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2.

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem adoptanterne skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

Bemærkning til stk. 2:

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan

afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Adoptanterne har efter dagpengeloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Adoptanterne kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil 54 henholdsvis 60 uger efter modtagelsen af barnet. Adoptanterne bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem adoptanterne, er det afgørende for forlængelsen, at adoptanternes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt adoptanterne vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis adoptanterne samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær – fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. dog § 21 stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 21, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 22 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 25, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3.

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 20, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

Stk. 4.

Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3 har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Adoptanterne kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

Bemærkning til stk. 5:

Såfremt adoptanterne fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

For adoptanter til børn modtaget efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af adoptanterne er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

Stk. 6.

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død. Én af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

§ 22. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet

Stk. 1.

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 21, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2.

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 21, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3.

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 21, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 23. Udvidet orlov til adoptanter

I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanterne ret til løn under fravær i yderligere 2 uger, jf. § 2, stk. 4. Disse to uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen, følges bestemmelsen i § 13 stk. 4. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

§ 24. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1.

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 2.

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i §§ 13, 18, stk. 2 og 19, stk. 2.

§ 25. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 29½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af adoptionsorloven. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede. De 29½ time nedsættes, hvis den faktiske ugentlige arbejdstid før fraværet var lavere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid. Her anvendes brøken 29½ time ganget med den faktiske ugentlige arbejdstid og divideret med 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 20, § 21 stk. 1, 3, 4 og 5, § 22, stk. 2 og § 23 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. §21, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 22, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 25, stk. 1 sammenholdt med § 25, stk. 2.	
§ 25, stk. 1	§ 25, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er udskudt efter § 22, stk. 1 og 2 forlænget efter § 21, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 21, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 22, stk. 1.

§ 26. Barnets indlæggelse

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 15, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 20, 2. pkt.

§ 27. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Bestemmelserne i § 16 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

§ 28. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Således vil alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag / optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales / optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3.

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 4.

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

Stk. 5.

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter modtagelsen af barnet. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pensions forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adoptionsorloven i karensperioden fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

§ 29. Tilbagevenden efter orlov

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i forbindelse med fødsel, adoption eller orlov til børnepasning. Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Kapitel 7. Omsorgsdage

§ 30. Ret til omsorgsdage

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i amter eller kommuner.

Bemærkning til stk. 1:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

Eksempel 1: Barn født i 2002

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2002	0	2*
2003	1	2
2004	2	2
2005	3	2
2006	4	2
2007	5	2
2008	6	2
2009	7	2

* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3.

Eksempel 2:

A er ansat i X (amts)kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y (amts)kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X (amts)kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y (amts)kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.

Stk. 2.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning til stk. 2:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Stk. 3.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor kommuner, amter eller Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Stk. 4.

Ved overgang fra en ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til en (amts)kommune gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i indeværende kalenderår fratrækkes disse i omsorgsdage efter stk. 1.

§ 31. Varsling af omsorgsdage

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

§ 32. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Kapitel 8. Orlov til børnepasning**§ 33. Orlov til børnepasning***Stk. 1.*

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2. Loven omfatter ikke børn født eller modtaget i hjemmet efter den 26. marts 2002. Ansatte med børn født eller modtaget mellem den 1. januar 2002 og til og med den 26. marts 2002 er som udgangspunkt omfattet af lov om børnepasningsorlov. Såfremt disse forældre vælger at følge de nye regler, gælder lov om børnepasningsorlov ikke. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

Stk. 2.

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyn til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Stk. 3.

I forbindelse med tjenestefriheden er den ansatte omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i lov om orlov til børnepasning. Når retsperioden for orlov til børnepasning er udløbet, har den ansatte ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller hvis dette

ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

Bemærkning til stk. 3:

Retten til tilbagevenden efter orlov til børnepasning følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.

§ 34. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 indbetales der pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

Bemærkning:

Således vil alle på børnepasningsorlov fra denne dato få indbetalt pensionsbidrag/optjene pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Stk. 2.

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 3.

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 2.

Stk. 4.

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende.

Stk. 5.

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele børnepasningsorloven fra den 1. oktober 2005. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 9. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 35. Ulykke og akut sygdom

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Bemærkning:

Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis.

§ 36. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Fra den 1. oktober 2005 har ansatte, som er forældre til børn under 14 år, ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 37 i aftalen.

Bemærkning:

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

§ 37. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 38. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 29 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

§ 39. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning:

Jf. lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, og lov om social service (lov nr. 1422/2004) gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag.
- Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærstående død, medmindre andet aftales.
- Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

Kapitel 10. Ikrafttræden og opsigelse mv.**§ 40. Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005 og erstatter aftalen af 21. juli 2003 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager.

§ 41. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

§ 42. Genforhandlingsadgang

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den

For

KL

For

Amtsrådsforeningen

For

Københavns Kommune

For

Frederiksberg Kommune

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen.
3. **Orlov for faderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen. Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter fødslen, jf. pkt. 5. Faderen har yderligere ret til 2 uger med sædvanlig løn. Disse 2 uger afholdes inden barnets 46. uge. De 2 uger tages af faderens 32 ugers fraværret samt af forældrenes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter barnets 14. uge.
4. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
5. **Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter fødslen:** Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter fødslen. Orloven kan holdes på skift, af den ene forælder eller samtidigt. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	36 uger	8 uger	14 uger	2 uger + 2 uger	10 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
Dagpengerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge			Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage	

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
4. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af løn fra 10-ugers perioden efter modtagelsen af barnet, jf. pkt. 6.
5. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
6. **Udvidet orlov til adoptanter:** Adoptanterne har yderligere ret til 2 uger tilsammen med sædvanlig løn. Disse 2 uger afholdes inden 46 uger efter modtagelsen af barnet. De 2 uger tages af enten den mandlige eller den kvindelige adoptants 32 ugers fraværsret samt af adoptanternes samlede ret til dagpenge i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.
7. **Orlov med sædvanlig løn i 10-uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet:** Ansatte har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter udløbet af de 14 uger efter modtagelsen af barnet. Orloven kan holdes på skift, af den ene adoptant eller samtidigt. Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger.
8. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
10. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 29½ time pr. uge, i så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen, – udvidet orlov til den mandlige adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger		
Løn	44 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger	2 uger	2 uger	10 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.					
Dagpen- gerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret.					Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage

Lønforhold mv.

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. Hvis den ansatte forlænger orloven i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende. Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriefridage, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn.

Der indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder både i den lønnede samt i den ulønnede del af dagpengeperioden. Der optjenes beskæftigelsesanciennitet i såvel den lønnede, om i den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række *frister* for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af: De 14 ugers orlov, som hun kan holde	Senest 8 uger efter fødslen
Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret) Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Faderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen	Senest 4 uger før orlovens forventede start
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Udvidet fædreorlov – 2 uger	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af de 10-ugers løndækning efter den 14. uge efter fødslen)	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret) Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 16 ugers varsel Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation om afgiverlandets krav om ophold foreligge Fravær forud for modtagelsen af barn i Danmark	Snarest muligt
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet: Den kvindelige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor	Snarest muligt
Den mandlige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far	Samme varsel som for moderen ved fødsel
	Samme varsel som for faderen ved fødsel

Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS¹).

Parterne på det kommunale og amtslige område er enige om at implementere direktivet ved aftale, jf. protokollat af 18. februar 1995 pkt. 16.2.

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i ”Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager”. Aftalen blev senere i 1997 og 1999 inkorporeret i ”Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager”. Herefter er aftalen inkorporeret i aftale om fravær af familiemæssige årsager fra 2002.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som tilgodeser en fleksibel tilrettelæggelse af forældre frihed. De amtslige og kommunale parter i denne aftale har valgt en nær tilknytning til lovgivningen, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren et indtægtsgrundlag, når retten til forældre frihed udøves.

Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn.

¹ UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer.

KL
Amtsrådsforeningen
H:S

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
FHS

21. januar 2005

Håndtering af lokale (forhånds)aftaler i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007

Baggrund

De fleste kommuner og amter har indgået en lang række lokale aftaler om ny løndannelse med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Disse aftaler er forskellige fra kommune til kommune og fra amt til amt; de er endda i visse tilfælde i modstrid med hinanden. Der vil derfor være behov for at ændre/indgå nye lokale aftaler, herunder eventuelle forhåndsaftaler.

Til illustration af størrelsesordenen kan det oplyses, at der i Bornholms Regionskommune forud for sammenlægningen af de 5 kommuner og amtet var i alt ca. 150 aftaler.

Formål

Parterne er enige om, at formålet er en harmonisering/indgåelse af nye aftaler pr. 1. januar 2007 gennemført på en måde, der giver kommunerne/amterne mulighed for at forberede og tilrettelægge sammenlægningen samtidig med, at der sikres de ansatte størst mulig tryghed i relation til, hvilke lokale aftalevilkår der er eller skal være gældende.

Procedure

Det er ikke en forudsætning for genforhandling, at der foretages opsigelse af aftalerne, idet sådanne forhandlinger kan ske såvel uden opsigelse som på grundlag af opsagte aftaler.

Parterne har drøftet den særlige personalepolitiske situation omkring den forestående omfattende opgave- og strukturreform. På denne baggrund finder parterne, at den mest hensigtsmæssige proces personalepolitisk vil fremkomme, såfremt grundlaget for forhandlingerne ikke er opsagte aftaler.

Som første skridt anbefaler parterne, at kommunen/amtet anmoder om en genforhandling af aftalerne med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, i det omfang, der er behov for at foretage ændringer i de eksisterende lokale (forhånds)aftaler, og at de lokale parter

bliver enige om en fremgangsmåde og tidsplan for forhandlingerne om lokale aftaler.

Parterne anbefaler endvidere, at de lokale forhandlinger mellem Sammenlægningsudvalgene/Forberedelsesudvalgene og (lokale) repræsentanter for personaleorganisationerne tilrettelægges, så de så vidt muligt kan være tilendebragt pr. 1. januar 2007. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, opfordres de lokale parter til at tage stilling til, hvad der i givet fald skal være gældende i en overgangsfase.

Forhåbentlig resulterer sådanne forhandlinger i fornuftige løsninger af, hvorledes lokale (forhånds)aftaler håndteres i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007.

Skulle situationen – mod forventning – opstå, at der ikke kan opnås enighed, kan aftalerne herefter opsiges efter de almindelige arbejdsretlige regler.

Aftalens parter vil i nær fremtid i fællesskab udsende en redegørelse for, hvilken retsvirkning der er knyttet til en opsigelse af en lokal aftale.

Vejledning

Aftalens parter vil i fællesskab udgive en vejledning om håndtering af lokale aftaler. Det tilstræbes, at vejledningen kan udsendes senest den 1. maj 2005.

For KL

For Amtsrådsforeningen

For H:S

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For FHS

Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres nedenstående i MED-rammeaftalens § 8 med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (nuværende stk. 2. – 6 ændres til stk. 2 – 7.)

§ 8

Nyt stk. 2.

”Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/amtsrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Bemærkning/vejledning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinierne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres nedenstående i TR-SU-aftalens § 17 med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (nuværende stk. 2 – 4a ændres til stk. 2 – 5a):

§ 17

Nyt stk. 2.

”Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/amtsrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 5.

Bemærkning/vejledning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et samarbejdsudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinierne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Tilsvarende indføres i § 17 i Københavns Kommunes TR/SU-aftale.

Afgrænsning af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet

MED-rammeaftalens § 9, stk. 1. med fælles vejledningstekst ændres til følgende:

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i (amts)kommunen.

Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyldende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling.

Hovedudvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, f.eks. :

- kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn
- seniorpolitik
- tele- og hjemmearbejde

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Der henvises desuden til vedlagte oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

I hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet .

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommunen kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at (amts)kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget „bagland“.

Bemærkningen til § 15, stk. 1 i TR/SU-aftalen redigeres tilsvarende.

Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Aftale om resultatløn	Kan indgå i den årlige drøftelse om (amts)kommunens lønpolitik. Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen/ en flerhed af organisationer.
Rammeaftale om seniorpolitik	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
Rammeaftale om socialt kapital	Årlig drøftelse i hovedudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte.	Aftale om konkrete ansættelser i flexjob, skånejob og aftalebase-rede job på særlige vilkår indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen. Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af jobtræningsordninger.
Aftale om kompetenceudvikling	Årlig drøftelse i hovedudvalget om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Lokal aftale mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem (amts)-kommunen og de enkelte ansatte.
Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne	Hovedudvalget fastlægger, hvorledes rammeaftalen udmøntes, godkender i enighed personalepolitiske samarbejdsprojekter, og fungerer i øvrigt som overordnet styregruppe for projekterne.	Ingen.
TR-vilkårsprotokollet	Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår.	Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomst-gruppe(r).

PROTOKOLLAT

Indledning

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdstagerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

- Øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og deres repræsentanter om arbejdsbetinget stress
- Øge deres opmærksomhed mht. signaler der indikerer arbejdsbetinget stress

Formålet er at give ledelse og ansatte en ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er ikke at lægge skylden for stressrelaterede problemer på den enkelte.

Parterne er enige om, at KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.

Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men har vanskeligt ved at håndtere langvarigt intensivt pres. Yderligere kan forskellige individer reagere forskelligt i

sammenlignelige situationer, og det samme individ kan reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbreds lidelser og kan resultere i reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen. Ikke alle udtryk for stress kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige faktorer så som arbejdsindhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.

Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress

Stressfænomener er meget komplekse. Dette protokollat indeholder derfor ikke en udtømmende liste over potentielle stressindikatorer. For eksempel kan høj fraværsprocent, hyppig personaleomsætning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte være tegn, der måske indikerer et arbejdsbetinget stressproblem.

For at klarlægge om der er et problem mht. arbejdsbetinget stress, kan det være nødvendigt at analysere forskellige faktorer så som:

- arbejdsorganisation og arbejdsprocesser (arbejdstidsfastlæggelse, graden af selvstændighed i arbejdet, samspillet mellem den ansattes kvalifikationer og de krav som arbejdet stiller, arbejdsmængden osv.),
- arbejdsvilkår og arbejdsmiljø (risiko for udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige materialer osv.),
- kommunikation (usikkerhed med hensyn til: hvad der forventes på arbejdspladsen, beskæftigelsen eller forestående forandringer osv.) og
- subjektive faktorer (følelsesmæssig- og socialt pres, en fornemmelse af utilstrækkelighed, en oplevet mangel på støtte osv.).

Hvis der er konstateret problemer med arbejdsbetinget stress, skal der tages skridt til at forebygge eliminere eller reducere det. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægningen af og gennemførelsen af disse tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med de ansatte og/eller deres repræsentanter.

Ledelsens og medarbejdernes ansvar

Ledelsen har en retlig forpligtelse til at beskytte sikkerheden og sundheden for alle ansatte. Denne forpligtelse omfatter også problemer som følge af arbejdsbetinget stress i den udstrækning, dette medfører risiko for sikkerhed og sundhed. Alle ansatte har en generel forpligtelse til at anvende beskyttelsestiltag, der er fastsat af ledelsen.

Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer.

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag. Disse tiltag kan være kollektive, individuelle eller begge dele. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke tiltag, der er målrettet ovenfor identificerede stressfaktorer eller som integreret del af en stresspolitik indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 784 § 12 indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Når retningslinier er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for, at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

- Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rollen for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.
- Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

Personalepolitisk indsats og opfølgning på aftale om arbejdsbetinget stress i regi af Det Personalepolitiske Forum

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress er der enighed om i regi af Det Personalepolitiske Forum at gennemføre et personalepolitisk projekt med følgende hovedelementer:

- Idé- og inspirationskatalog
- Konferencevirksomhed
- Stafet

Parterne er enige om, at der i forlængelse af projektets afslutning (dog senest pr. 1. oktober 2007) skal føres forhandlinger mellem overenskomstparterne om hvilke initiativer/hvilken indsats, der skal igangsættes i kommuner og regioner for at forebygge og/eller reducere eventuel arbejdsbetinget stress.

Formålet med projektet er at styrke SU- og MED-udvalgene og dets enkelte medlemmer (Leder, TR og SR) i arbejdet med at opfange og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler.

På det første møde i Det Personalepolitiske Forum forelægges en egentlig projektbeskrivelse for projektet (formål, tidsplan, organisering, metoder/aktiviteter, økonomi, produkter/resultater, formidling og evaluering) med henblik på godkendelse. I projektbeskrivelsen skal indgå overvejelser om samspillet mellem de enkelte hovedelementer og om samspillet med Det Personalepolitiske Forums personalepolitiske messe.

Idé- og inspirationskatalog

I regi af Det Personalepolitiske Forum udarbejdes et idé- og inspirationskatalog med eksempler på, hvordan arbejdspladser konkret kan kortlægge eller måle eksistensen af eventuel arbejdsbetinget stress, og hvordan arbejdspladserne kan forebygge, håndtere og afbøde konsekvenser af arbejdsbetinget stress.

Der findes en række redskaber til måling eller dokumentation af arbejdsbetinget stress, herunder redskaber til anvendelse i forbindelse med APV. I kataloget beskrives relevante redskaber med særligt sigte på, at de skal kunne anvendes på de lokale arbejdspladser.

Der præsenteres eksempler på redskaber til opfølgning på ”måleresultater”, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress.

På baggrund af de eksisterende redskaber vurderes behovet for at foretage en videreudvikling af bl.a. APV-redskaberne, så disse integrerer aspekter vedr. arbejdsbetinget stress – dvs. både om at opfange/måle stress og en handlingsplan til at forebygge og afbøde stress.

Sigtet med kataloget skal været at skabe øget opmærksomhed om eksistensen af eventuel arbejdsbetinget stress, og forståelse for en lokalt tilpasset indsats for at forebygge og afbøde virkningerne af arbejdsbetinget stress. I idékataloget lægges vægt på samspillet mellem ledelse og medarbejdere og på inddragelse af MED-systemet og sikkerhedsorganisationen på den enkelte arbejdsplads. Spørgsmålet om, hvordan

man i forandringsprocesser kan afbøde stressvirkninger skal indgå i inspirationskataloget.

I forbindelse med udarbejdelse af idékataloget kan tillige indhentes erfaringer med eksterne rådgiveres bistand i forbindelse med arbejdspladsernes arbejde med arbejdsbetinget stress. En sammenfatning heraf kan give SU- og MED-udvalgene samt arbejdsgiveren et bedre grundlag for at rekvirere professionel rådgivning.

Ved formidlingen af idé- og inspirationskataloget skal der tænkes bredt (papirform, elektronisk form (Personaleweb m.v.), konferencer m.v.).

Konferencevirksomhed

Det Personalepolitiske Forum afholder en eller flere konferencer om forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress, med deltagelse af forskere, praktikere m.fl. med erfaring på området.

Stafet

Det personalepolitiske Forum tager initiativ til igangsættelse af en stafet, hvor der med respekt for, at opgave- og strukturreformen forventes at blive Det Personalepolitiske Forums overordnede indsatsområde, skal ske en særlig prioritering af ansøgninger, hvor forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress også indgår. Stafetmetoden indebærer, at en række kommuner og amter efter ansøgning udvælges til at arbejde med temaet og forpligtes til at offentliggøre mål, metoder og resultater, samt til at videregive stafetten til andre kommuner og amter.

Finansiering

Ovenstående finansieres via Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter § 4 (Det Personalepolitiske Forum) suppleret med 1,5 mio. kr. afsat under § 11. Ekstern finansiering kan yderligere undersøges.

Personalepolitisk indsats og opfølgning på aftale om arbejdsbetinget stress i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF)

På det første møde i bestyrelsen for PUF forelægges det, om der bl.a. i forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress skal igangsættes kursusvirksomhed, med det formål at styrke SU- og MED-udvalgene og dets enkelte medlemmer (Leder, TR og SR) i arbejdet med at opfange og håndtere arbejdsbetinget stress med såvel personalepolitiske som arbejdsmiljømæssige virkemidler.

Finansiering

I givet fald vil der være mulighed for finansieringsmæssig støtte til udviklingsaktiviteter fra ”Aftale og udviklingsmæssige aktiviteter”, § 10, Fælles drift og udvikling af uddannelser.

Optælling af timer til beregning af AKUT-bidrag

Den nuværende måde at administrere opgørelsen og beregningen af AKUT-bidraget virker omstændelig og er i mange henseender lønteknisk uoverskuelig. Der er enighed om, at få ændret den hidtidige ordning og administration til en ny og mere enkel ordning, som er lettere at administrere. Den foreslåede ændring er en ren lønteknisk ændring.

Den nye AKUT-model vil være som følger:

Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages som i den nuværende ordning pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ordnningen indføres med virkning fra indbetalingen pr. 1. juli 2005. Optællingsperioden til beregningen vil være 1. januar 2005 – 30. juni 2005.

Optællingen af timer til beregning af bidrag til Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT) følger optællingen for AKUT og vil dermed også blive opgjort på løbende.

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

1. TR-beskyttelse ved hvervets ophør

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet, som følge af strukturreformen, bibeholder deres TR-beskyttelse, jf. TR/SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18, i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

2. Målgruppe

Dette protokollat gælder for overenskomstansatte og tjenestemandansatte tillidsrepræsentanter, der bliver særligt berørt af strukturreformen. Det vil sige tillidsrepræsentanter, der som følge af arbejdsplads- og institutionssammenlægninger pr. 1. januar 2007 – og som følge af at antallet af TR reduceres - ikke genvælges som tillidsrepræsentant.

Det skal endvidere præciseres, at protokollatet ikke omfatter tillidsrepræsentanter, der alene overgår til en ny arbejdsgiver, selv vælger at stoppe som tillidsrepræsentant eller vælger at skifte arbejdsplads.

3. Ikrafttræden og ophør

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007. Aftalen ophører den 31. december 2007

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: H:S

FHS

Protokollat om implementering af direktiv om information og høring

1. Indledning

Med virkning fra den 23. marts 2005 er parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i henholdsvis den sammenskrævede aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (herefter benævnt TR/SU-aftalen) og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (herefter MED-rammeaftalen).

Direktivet vedhæftes som bilag.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det (amts)kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der med dette protokollat indføres følgende ændringer

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.

- Udvidet beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om, at TR/SU-aftalerne og MED-rammeaftalen med følgende præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser:

2. Anvendelsesområde

Implementering af direktivet om information og høring følger det eksisterende regelsæts anvendelsesområde, dvs. de i protokollatet nævnte præciseringer eller ændringer følger anvendelsesområdet iht. MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalernes §13.

Parterne er i den forbindelse enige om, at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalernes §13:

”Parterne skal henlede opmærksomheden på, at lov.....gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne ikke via aftale er omfattet af disse”.

Tærskelværdi

De i nærværende protokollat nævnte præciseringer/ændringer gælder virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 fuldtidsbeskæftigede. Det skal i den forbindelse bemærkes, at en virksomhed i denne forbindelse skal forstås som en kommune eller for så vidt angår Københavns Kommune en forvaltning. Det vil sige, at denne tærskelværdi alene får betydning i forhold til naturgasselskaber og andre fælles-(amts)kommunale virksomheder. Parterne er på den baggrund enige om at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalens §13:

”Med hensyn til naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder gælder paragrafferne (opremsning af ændringsbestemmelser, dog ikke nye præciserende bemærkninger) alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere”.

3. Information og drøftelse

I forlængelse af TR/SU-aftalernes § 17 og i MED-rammeaftalens §8 indsættes en ny bestemmelse om, at:

”stk. 1. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation*
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hen-
syn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foran-
staltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.*
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i ar-
bejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksom-
hedsoverdragelse*

*stk. 2. Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen/ amtsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejder-
nes repræsentanter i samarbejdsudvalget.*

*Stk. 3. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 2, indebærer betydelige
ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke
er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden
forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for den-
ne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejder-
siden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.*

Bemærkning:

*Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er re-
præsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhand-
lingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhand-
ling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene til-
kommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutnin-
ger, jf. stk. 2.*

4. Bemærkning til ”passende”

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentan-
terne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald for-
berede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsen-
tant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hen-
sigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sik-

res rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. pkt. 3 stk. 2.

5. Præcisering af relevant ledelsesniveau i SU-aftalens §14,stk. 1

Følgende præciserende bemærkning skal føjes til TR/SU-aftalens §14, stk. 1:

” Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og 25 heltidsbeskæftigede skal der oprettes et samarbejdsudvalg.

I TR/SU-aftalen i Københavns Kommune indsættes tilsvarende følgende bemærkning til §14, stk. 1:

”Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og der er beskæftiget 25 medarbejdere, skal der oprettes et samarbejdsudvalg. Jf. desuden stk.4, hvorefter der i institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere, oprettes der samarbejdsudvalg såfremt ledelsen eller personaleorganisationerne stiller forslag herom.”

6. Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune

I Københavns Kommunes samarbejdsaftale indsættes følgende bestemmelse som § 20 stk. 8:

”Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter”.

7. Håndhævelse af direktivets forpligtelser

Parterne er enige om, at de (amts)kommunale samarbejdsregler sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommes.

Med henblik på at sikre en tilsvarende effektiv håndhævelse af forpligtelsen til at informere og drøfte de ovennævnte pkt. 3 a, b, og c-situationer samt den nævnte forhandlingspligt er parterne enige om følgende bestemmelse :

”stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til (pkt. 3) kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Bemærkning:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:

De centrale parter bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parter bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parter skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

Bemærkning: Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til et nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL/ Amdsrådsforeningen/ Københavns Kommune/ Frederiksberg Kommune og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begøring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning: Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3 og 4) ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL/ Amdsrådsforeningen/ Københavns Kommune/ Frederiksberg Kommune og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Bemærkning: Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Bemærkning til paragraffen i sin helhed:

Bestemmelsen finder anvendelse på sager, hvor parterne fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til punkt 3.”

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: HS

FHS

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Område

Stk. 1. Aftalen gælder for

- 1) kommuner i KL's forhandlingsområde
- 2) amter i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde
- 3) Københavns Kommune
- 4) Frederiksberg Kommune
- 5) naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder

Bemærkning:

I 1-4 indgår selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster.

I 5 indgår alle fælleskommunale virksomheder m.v. – i det omfang de ikke indgår i 1-4 - som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster, og der angives selvstændig statistik for disse virksomheder.

Kapitel 2. Lønstatistik

§ 2. Lønstatistik på (amts)kommuneplan

Stk. 1. Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger (amts)kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der udarbejdes mindst én gang om året.

Lønstatistikken udarbejdes for personale – og stillingskategorier med mulighed for opdeling i ”alle ansatte”, ”alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte” og af ”ansatte begge år i samme stilling”.

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndele (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg.

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

Bemærkning:

Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Dvs. tjenestemandspension er ikke medregnet.

Lønstatistikken tilpasses ved ændringer i personalesammensætningen som følge af opgave- og strukturreformen.

Til orientering kan oplyses, at Det Fælleskommunale Løndatakontor har udarbejdet et lokalt statistikprogram. Programmet indeholder mulighed for udarbejdelse af statistikker, som ligger ud over de minimumsbetingelser, som er fastsat i denne aftale.

Endvidere henvises til FLD's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres (amts)kommuneorienterede lønstatistikker (LOPAKS).

Stk. 2. Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

§ 3. Lønstatistik på landsplan

Stk. 1. Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsplan.

Stk. 2. Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året landsdækkende (amts)kommuneorienterede lønstatistikker.

Stk. 3. Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Kapitel 3. Tvister, ikrafttræden og opsigelse

§ 4. Tvister

Såfremt der opstår en tvist, der drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/(amts)kommune henvendelse til KTO/den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og KTO og følger i øvrigt Retstvistaftalens bestemmelser.

§ 5 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Aftalen har virkning fra den 1. april 2005

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

København den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

(Udgave af 4.2.05)

**KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte**

**Aftale om
udviklingsmæssige aktiviteter
på det personalepolitiske område m.v.**

Bilag A:	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B:	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C:	<i>Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling</i>
Bilag D:	<i>Råd og udvalg</i>
Bilag E:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb</i>
Bilag F:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Lederweb</i>
Bilag G:	<i>Fælles projekter, der forlods er enighed om</i>
Bilag H:	<i>Økonomiske forhold</i>
Bilag I:	<i>Rammeaftale om personalepolitiske projekter m.v. i amterne</i>

§ 1. Aftaleparter

Aftalen gælder mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter (KL, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner) på den ene side og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) på den anden side.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

§ 3. Koordinering, styring, formidling m.v.

Stk. 1. Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

Stk. 2. Koordinering

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via. Personaleweb, hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Stk. 3. Formidling

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb og Lederweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, amter, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på mindst én af disse hjemmesider.

§ 4. Personalepolitisk Forum

Stk. 1. Styring

Det Personalepolitiske Forum består af politikere fra hver af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og fra KTO. Der er desuden nedsat en sekretariatsgruppe, bestående af repræsentanter fra de forskellige arbejdsgiverområder og KTO, som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Stk. 2. Formål og opgaver

Fornyelsen af de (amts)kommunale arbejdspladser skal bl.a. ske med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige resurser og et styrket samspil mellem parterne, både centralt og decentralt. Det Personalepolitiske Forum videreføres derfor med følgende opgaver:

- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder, herunder udvikling af menneskelige ressourcer mv.
- Iværksættelse af aktiviteter, som kan synliggøre Det Personalepolitiske Forum som personalepolitisk inspirator.
- Sætte fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, f.eks. gennem en messe.
- Koordinering med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

Det Personalepolitiske Forum bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområder ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i problemstillinger, undersøgelsesbehov m.v., der afdækkes som følge af temadrøftelser og andre aktiviteter i Det Personalepolitiske Forum. Endvidere vil undersøgelser og udviklingsprojekter i amter og kommuner, herunder også undersøgelser og projekter igangsat på de andre aktivitetsområder, kunne danne grundlag for drøftelser, konferencer og anden erfaringsformidling m.v. i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Oversigt over foreløbigt planlagte aktiviteter og temaer er angivet i bilag B.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Det Personalepolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag H. Det indgår som en forudsætning ved afsættelsen af midlerne, at der i perioden gennemføres en personalepolitisk messe eller et dertil svarende arrangement.

§ 5. Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

Stk. 1. Styring

På de enkelte arbejdsgiverområder er der selvstændige styregrupper med deltagelse af repræsentanter fra det enkelte område og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

De overordnede formål med at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere på det (amts)kommunale arbejdsmarked er:

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- at understøtte en personalepolitik, der videreudvikler (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- initiativtagen/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner og
- at afsøge mulighederne for fælles arbejdsgiver/lønmodtagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer m.m., herunder fælles initiativer i forhold til statslige og overstatslige forskningsprogrammer mv.

Styregrupperne på de enkelte arbejdsgiverområder bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Styregrupperne har endvidere til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at følge allerede besluttede projekter inden for området og at godkende nye projektbeskrivelser.

De decentrale midler på Amtsrådsforeningens område anvendes i henhold til Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter, jf. bilag J.

De personalepolitiske indsatsområder fremgår af bilag C.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De midler, der er afsat inden for de enkelte arbejdsgiverområder, fremgår af bilag H.

§ 6. Råd og udvalg

Stk. 1. Styring

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL, Amtsrådsforeningen og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indeholder bl.a. udvikling af forslag til uddannelsesplaner og godkendelse af udbydere. Parterne har dermed indflydelse på indholdet af AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Parterne vil i perioden evaluere deltagelsen i råd og udvalg.

Af bilag D fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag H.

§ 7. Personaleweb**Stk. 1. Styring**

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO.

En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amtrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

I henhold til § 3, stk.3 er det de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag H.

§ 8. Lederweb**Stk. 1. Styring**

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO. En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amtrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

- At styrke lederne i kommuner og amter
- At hjælpe lederne med at blive bedre ledere
- At give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet
- At markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere
- At dele og nyttiggøre viden om ledelse

Af bilag F fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag H.

§ 9 Ledelsesprojekter

Mellem KL, ARF og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af ”Væksthus for ledelse” med tilhørende aftale om udvidelse af ”Væksthus for ledelse” af 27. januar 2005. (Med forbehold for at aftale af 27. januar 2005 endnu ikke er endelig godkendt).

Mellem Københavns Kommune og KTO er aftalt at gennemføre aktiviteter med fokus på ledelsesudvikling, herunder at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer, og aktiviteter, der synliggør parternes arbejde med ledelse. Der reserveres 0,600 mio. kr. årligt til formålet.

Stk. 1. Styring

Vedr: ”Væksthus for ledelse”:

Parterne har nedsat en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chef-foreninger, 1 repræsentant fra ARF, 1 repræsentant fra den amtskommunale chefkreds og 4 (5) repræsentanter fra KTO. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler.

Vedr.; Aktiviteter mellem Københavns Kommune og KTO styres af styregruppen vedrørende personalepolitiske udviklingsprojekter (PUP).

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med ”Væksthus for ledelse” er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne/amterne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kommunerne/amterne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

Formålet med aktiviteter mellem Københavns Kommune og KTO er at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer, og aktiviteter, der synliggør parternes arbejde med ledelse

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til Ledelsesprojekterne fremgår af bilag H

§ 10. Fælles drift og udvikling af uddannelser

Stk. 1. Grundlag

KL, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO har indgået aftale om udbud og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Stk. 2. Udviklingsbehov

Til udvikling af eksisterende og nye produkter ydes særskilt tilskud i henhold til nærværende aftale.

Stk. 3. Økonomi

De afsatte midler til udvikling af de fælles uddannelser fremgår af bilag H.

§ 11. Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Stk. 1. Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag G. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2. Formål og opgaver

Projekterne er et udtryk for hvad der ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag H.

§ 12. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Der er for hvert arbejdsgiverområde afsat et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

I det omfang, der kan opnås enighed herom, vil projektmidlerne kunne anvendes til fælles projekter mellem de fire arbejdsgiverområder, men der vil også kunne igangsættes projekter, som kun omfatter et eller et par af arbejdsgiverområderne.

De årligt reserverede beløb for hvert arbejdsgiverområde fremgår af bilag H.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem de enkelte arbejdsgiverparter og KTO.

§ 13. Økonomiske forhold

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Den samlede fordeling fremgår af bilag H.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag H. Halvdelen af bidragene ydes til KTO og halvdelen til de respektive arbejdsgiverparter. Herudover ydes konsulent- og projektledelseshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2005 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Bilag A

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KTO og en eller flere af de fire arbejdsgiverparter:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **(Amts)kommunal medfinansiering, jf. § 5**

For KL's og Københavns Kommunes vedkommende gælder følgende:

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50% finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50% af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

For Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune gælder følgende:

Eventuel medfinansiering af centrale projekter aftales konkret.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige (amts)kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli. Midler til tværgående formål, jf. §§ 4, 6, 7, 8, samt evt. 10 og 11 administreres af en af parterne efter nærmere aftale, idet midlerne fra de enkelte arbejdsgiverområder opkræves i overensstemmelse med det planlagte forbrug.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne. For Københavns og Frederiksberg kommuners områder indebærer dette, at der oprettes særlige bankkonti, der administreres af KTO.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af (amts)kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser, jf. § 5**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal have en vis ensartethed i opbygningen, og det skal sikres, at alle relevante forhold bliver belyst.

En projektbeskrivelse skal som minimum altid indeholde:

- projektets titel, baggrund, formål
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- succeskriterier
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet
- metode/aktiviteter
- produkter/resultater/formidling
- evaluering

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Evaluering og formidling af erfaringer fra projekterne**

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

Nærmere regler for evaluering og formidling aftales i de respektive styrende organer.

- **Principper for projektledelses- og konsulenthonorering**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

Det Personalepolitiske Forum

Med udgangspunkt i formål og opgaver for Det Personalepolitiske Forum, jf. aftalens § 4, vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden.

Det Personalepolitiske Forum prioriterer fortsat debat- og dialogskabende informationsaktiviteter og arrangementer og vil i den forbindelse overveje f.eks. at afholde regionale eller landsdækkende konferencer og møder, iværksætte analyser samt afholde en ny messe .

Formelle procedurer og fælles identitet for Det Personalepolitiske Forum:

Af breve, materialer mv., der udarbejdes i regi af Det Personalepolitiske Forum, skal det klart fremgå, at parterne er fælles om dem. Dette sker gennem anvendelse af fælles logo, brevpapir og lignende.

Ved henvendelser til parternes medlemskommuner, -amter eller medlemsorganisationer anvendes alene afsenderen, Det Personalepolitiske Forum, uden underskrifter, idet der samtidig anføres oplysning om, hvad Det Personalepolitiske Forum er, og hvem det består af.

Hver af de fire arbejdsgiverparter og KTO beslutter selv, hvorledes man vil udsende sådanne henvendelser.

Det Personalepolitiske Forum kan beslutte hvilke målgrupper, der primært skal modtage en henvendelse.

Ved Det Personalepolitiske Forums øvrige udadrettede henvendelser af officiel karakter underskriver formanden og næstformanden på Forums vegne. Øvrige henvendelser underskrives af repræsentanter for sekretariatsgruppen.

Forberedelse og afvikling af møderne i Det Personalepolitiske Forum

Der er enighed om at det fælles, sekretariatsmæssige arbejde med at forberede møderne i Det Personalepolitiske Forum skal effektiviseres i forhold til perioden 2002-2005, bl.a. ved at det fælles forberedelsesarbejde i en række situationer kan finde sted i en mindre gruppe.

Der er endvidere enighed om at der skal arbejdes med mødeformen i Det Personalepolitiske Forum m.h.p. at gøre møderne mere dynamiske og fremme den politiske dialog.

Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

I overensstemmelse med de formål og opgaver, der fremgår af § 5 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., er parterne herudover enige om især at lægge vægt på følgende indsatsområder,:

- **Strukturreform**

Parterne kan igangsætte alle typer af aktiviteter, undersøgelser og projekter m.v., der har til formål at synliggøre og håndtere de udfordringer der opstår som følge af opgave- og strukturreformen.

- **Personalepolitik**

Der kan iværksættes aktiviteter, undersøgelser og projekter inden for det personalepolitiske område i bred forstand, herunder inden for temaer som arbejdsmiljø, lønpolitik, medindflydelse og medbestemmelse m.v. at

- **Kompetenceplanlægning og -udvikling**

Der kan iværksættes aktiviteter for at inspirere og styrke (amts)kommunernes indsats vedr. kompetenceudvikling og -planlægning, og der kan anvendes midler til (amts)kommunale merudgifter forbundet med igangsætning af tværgående aktiviteter vedr. kompetenceudvikling og -planlægning.

Bilag D

Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske og sociale område (EPOS), herunder
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Uddannelsesnævnet, herunder
 - Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Fagligt udvalg for serviceassistentuddannelsen
- Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg
- Entreprenørbranchens fællesudvalg
- Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg
- Fagligt udvalg for hospitalstekniske assistenter
- Portøruddannelsesnævnet
- Uddannelsesfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT-fonden)
- Sosu-udvalg
- Adm.økonom
- Teatertekniske assistenter

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

Bilag E

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.personaleweb.dk

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af personalepolitikken m.v. i kommuner og amter,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er ledere og medarbejderrepræsentanter i kommuner og amter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over igangværende projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Bilag F**Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.Lederweb.dk****Formål**

Formålet med hjemmesiden er

- At styrke lederne i kommuner og amter
- At hjælpe lederne med at blive bedre ledere
- At give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet
- At markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere
- At dele og nyttiggøre viden om ledelse

Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner og amter

Indhold

Hjemmesiden indeholder indgangene

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen)
 - Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale)
 - Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse)
- og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Oversigt over konkret aftalte fælles projekter

KTO samt KL, Amtrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune er enige om i perioden i fællesskab at gennemføre følgende:

Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis. (Parterne var ved O.2002 enige om at gennemføre et sådant projekt, jf. efterfølgende projektbeskrivelse. Projektet blev ikke igangsat i overenskomstperioden. Der er enighed om at gennemføre et projekt med de samme intentioner, men at der er behov for at revurdere projektbeskrivelsen. Projektet skal afsluttes inden udgangen af 2006.)

Projektbeskrivelse: ”Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis”

Projektets formål

I overenskomstperioden gennemføres en fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis. Undersøgelsen skal bl.a. afdække, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.
- Omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær.

Efter gennemførelse af undersøgelserne vurderer parterne, hvorvidt undersøgelserne giver indikation af relevante temaer/emner, som det vil være relevant at udarbejde inspirationsmateriale om. Et sådant projekt om inspirationsmateriale beskrives senere i en selvstændig projektbeskrivelse.

Projektets målgruppe

Projektets målgruppe er de centrale parter. Målgruppen for det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale er de lokale parter.

Projektets succeskriterier

At parterne gennem projektet opnår ny viden, som kan bruges som led i parternes fortsatte overvejelser om indsatser på området.

Projektstyring og projektorganisering

Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra parterne til at styre projektet. Projektet ledes af partsprojektledere fra hhv. KTO, KL og Amtsrådsforeningen. Projektlederne refererer til styregruppen.

Projektets tidsplan

Projektet gennemføres i perioden forår 2002 til sommer/efterår 2003

Projektøkonomi

Projektet har en samlet økonomi på kr. 1.000.000,-. Heraf afsættes til det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale ca. kr. 500.000,-.

Indhold/metode/aktiviteter

Kvantitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvantitativ undersøgelse af omfanget af afskedigelser på grund af sygdom mhp. bl.a. at vurdere, hvorvidt der efter afskaffelsen af 120-dages reglen i 1999 er sket en øget udstødning fra amter og kommuner. Undersøgelsen skal være:

- repræsentativ og statistisk valid,
- fremadrettet, dvs. der registreres afskedigelser begrundet i sygefravær i en periode frem i tiden fra undersøgelsens iværksættelsestidspunkt, og
- ”overkommelig” at medvirke i for de deltagende kommuner og amter, f.eks. i form af at der stilles elektroniske registreringsredskaber til rådighed, som ikke er vanskelige og tidskrævende at benytte, eller ved at kommuner og amter på forhånd spørges, om oplysningerne er tilgængelige uden stor ressourceanvendelse. Mulighederne for et samarbejde med f.eks. KMD/Silkeborg Datacentral bør her afsøges.

Så vidt det er muligt skal undersøgelsen belyse udviklingstendenserne fra den tidligere gennemførte undersøgelse fra 1997.

Kvalitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvalitativ undersøgelse af, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.

Den kvalitative del af undersøgelsen skal være valid, men ikke nødvendigvis repræsentativ.

Der kan til såvel den kvalitative som den kvantitative undersøgelse indhentes ekstern bistand til tilrettelæggelsen og gennemførelsen.

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-05 - 1. og 2. år

1. Økonomisk ramme

Beregning af midler til rådighed

Lønsum pr. 1.10.04:	168.390.713
Heraf SHK-området	19.855.824
KTO-områdets lønsum	148.534.889
Minus skattefolk i 2005 og 2006 (gennemsnit af 2005 og 2006)	1.220.912
KTO-områdets lønsum minus skattefolk	147.313.977

	2002	2005
	mio.kr.	mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	45,876	45,667

2. Fordeling af midler til rådighed

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:	KL	ARF	KBH	FRB	I alt pr. år
Lønsummer:	98.278.983	35.926.193	12.657.603	1.672.109	
Formål:	66,17%	24,19%	8,52%	1,13%	
§ 4: Personalepolitisk Forum (fællesfinansieret)	2,150	0,786	0,277	0,037	3,250
§ 5: PP-indsatsområder Heraf decentrale projekter, ARF	7,315	2,640 x,yyy	0,973	0,121	11,049
§ 6: Råd og udvalg (fællesfinansieret)	3,771	1,379	0,486	0,064	5,700
§ 7: Personaleweb (fællesfinansieret)	0,992	0,363	0,128	0,017	1,500
§ 8: Lederweb (fællesfinansieret)	0,662	0,242	0,085	0,011	1,000
§ 9: Ledelsesprojekter	4,338	1,586	0,600	0,074	6,598
§ 10: PUF	0,723	0,264	0,000	0,012	1,000
§ 11: Overenskomstprojekter	5,293	1,935	0,682	0,090	8,000
§ 12: Bufferpulje	1,000	0,400	0,150	0,020	1,570
Centrale sekretariatsaktiviteter	3,970	1,451	0,511	0,068	6,000
I alt pp-midler	30,216	11,046	3,892	0,514	45,667

Konkret aftalte overenskomstprojekter jf. § 11 (over 3 år)

Eksempel: Projekt xxx	0,662	0,242	0,085	0,011	1,000
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Konkret aftalte projekter i alt over 3 år	15,880	5,805	2,045	0,270	24,000
Konkret aftalte projekter i alt, <u>årligt</u>	5,293	1,935	0,682	0,090	8,000

Pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-05, 3. år

1. Økonomisk ramme

Beregning af midler til rådighed

Lønsum pr. 1.10.04:	168.390.713
Heraf SHK-området	19.855.824
KTO-områdets lønsum	148.534.889
Fradrag - statsovertagelse - 5 kvartaler	7.300.621
Tilgang H:S (FHS lønsum) - 5 kvartaler	4.257.528
Beregnet lønsum sidste OK-år	145.491.796

	2005/06 mio.kr.	2007 mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	45,667	45,102

2. Fordeling af midler til rådighed

*De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.
Fordelingen beregnes primo 2006*

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:

Lønsummer:

Formål:

I alt pr. år

§ 4: Personalepolitisk Forum (fællesfinansieret)	3,250
§ 5: PP-indsatsområder	10,484
§ 6: Råd og udvalg (fællesfinansieret)	5,700
§ 7: Personaleweb (fællesfinansieret)	1,500
§ 8: Lederweb (fællesfinansieret)	1,000
§ 9: Ledelsesprojekter	6,598
§ 10: PUF	1,000
§ 11: Overenskomstprojekter	8,000
§ 12: Bufferpulje	1,570
Centrale sekretariatsaktiviteter	6,000

Bilag I

Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter

§ 1 Område

Rammeaftalen gælder for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

§ 2 Formål

Stk. 1

Denne aftale skal skabe rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amterne om personalepolitiske samarbejdsprojekter i relation til strukturreformen.

Stk. 2

Aftalen understøtter amternes arbejde med etableringen af dialogfora og midlertidige tværgående MED-udvalg samt de aktiviteter, der iværksættes i amterne i forbindelse med strukturreformen. De amter der indgår i et midlertidigt tværgående hovedsamarbejdsudvalg kan vælge at anvende midlerne i fællesskab.

§ 3 Overordnet styregruppe

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i det enkelte amt fungerer som overordnet styregruppe for de personalepolitiske projekter vedrørende strukturreformen.

Stk. 2

Den overordnede styregruppe har til opgave at fastlægge, hvordan rammeaftalen skal udmøntes i amtet. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser.

Stk. 3

Den overordnede styregruppe har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen og ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne.

Stk. 4.

Den overordnede styregruppe har til opgave at formidle projekterne på parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk eller på lederweb.dk i overensstemmelse med bilag X, skema X. Senest 3 måneder efter projektets afslutning skal styregruppen endvidere fremsende regnskab for det samlede puljeforbrug i amtet.

§ 4 Anvendelse af puljemidler

Stk. 1

Af bilag X fremgår det, hvor mange midler, der kan anvendes i hvert enkelt amt til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til rammeaftalen.

Stk. 2

Midlerne anvendes til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til den i § 2 beskrevne ramme. Midlerne kan ikke anvendes til:

- a) Egentlige amtslige lønudgifter, herunder vikardækning for personale. Dog kan der afholdes lønudgifter, hvis det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.
- b) Indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevante i forhold til opgaven.

Stk. 3

Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i overenskomstperioden.

§ 5 Rammeaftalens ikrafttræden og udløb

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005 og udløber den 31. december 2006.

Omkostningsbilag for KTO-forlig 1/4 2005 - 31/3 2008

<i>Procent</i>	1.4.2005	1.10.2005	1.1.2006	1.4.2006	1.10.2006	1.1.2007	1.4.2007	1.10.2007	I alt
Lønstigninger									
- Generelle lønstigninger			0,69				0,80		1,49
- Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen					1,23			0,70	1,93
- Aftalt provenu			0,70						0,70
- 1 trin	1,52								1,52
Øvrige forbedringer									
- Pensionsbidrag ved barsel		0,09							0,09
- ATP-forhøjelse			0,05						0,05
- Strukturkrav						0,06			0,06
- Gennemsnitsløngarantien				0,06					0,06
KTO-forbedringer, i alt	1,52	0,09	1,44	0,06	1,23	0,06	0,80	0,70	5,90

De samlede KTO-forbedringer på 5,90 % fordeles således:

* Aftalte generelle lønstigninger og 1 trin	3,01%
* Skønnet provenu fra reguleringsordningen	1,93%
* Aftalt provenu	0,70%
* Øvrige forbedringer	0,26%
I alt	5,90%

Bilag 10.